

ABSTRAK

CV XYZ merupakan perusahaan penghasil minyak kelapa dimana dalam praktek pemberian kompensasi pada karyawan, masih menggunakan cara sederhana yaitu sesuai keputusan dari Direktur dan belum ada patokan yang jelas dalam pemberian kompensasi. Selain itu beban kerja Kepala Bagian dianggap sama dengan beban kerja karyawan di bawahnya yang akhirnya nilai kompensasi yang diterima oleh Kepala Bagian dan karyawannya sama, hanya berbeda di tunjangan. Padahal beban kerja setiap level jabatan tidak seluruhnya sama.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan desain sistem kompensasi yang selaras dengan visi, misi, tujuan, dan strategi CV XYZ untuk masing-masing level jabatan. Desain sistem kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan, *benefit*, dan bonus yang akan diterima karyawan CV XYZ. Desain sistem kompensasi dimulai dengan melakukan wawancara bersama narasumber utama berkaitan dengan visi, misi, tujuan, dan strategi CV XYZ, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan sistem kompensasi. Penyusunan sistem kompensasi akan dimulai dengan analisis jabatan, evaluasi jabatan menggunakan metode Hay untuk menentukan bobot di tiap level jabatan, survei eksternal di industri umum dan industri minyak kelapa, struktur kompensasi, serta yang terakhir adalah *management compensations system* yang mana desain kompensasi akan dilengkapi dengan *benefit* dan bonus.

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratoris dengan menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan case study. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah catatan arsip perusahaan dan dokumentasi, laporan hasil wawancara. *Key informan* dalam penelitian ini adalah General Manager, kepala bagian dan karyawan di masing-masing divisi.

Hasil dari penelitian ini adalah desain sistem kompensasi yang berisi gaji pokok, tunjangan, *benefit*, dan bonus bagi karyawan di tiap level jabatan.

Kata kunci: Strategi Kompensasi, *Point Factor Method*, *Hay Job Evalution Method*